D 0

ESCUELA SINDICAL

EL ENLACE SINDICAL

Delegación Nacional de Sindicatos
de F. E. T. y de las J. O. N. S.

Fullets DF 1524

EL ENLACE SINDICAL

NOMBRAMIENTO, FUNCION, GARANTIAS Y DESPOSESION DE SU CARGO

12°

Fullets DF 1524

R-4339

Madrid, junio de 1952

CONSIGNAS A LOS ENLACES SINDICALES

«Vosotros, trabajadores, abrid los ojos a la realidad de que, respetando los derechos de los empresarios, podéis obtener de la Empresa aquello que en justicia os pueda corresponder.»

(JOSE SOLIS RUIZ)

«Los trabajadores han de tener cada vez una mayor participación en toda la vida sindical.»

(JOSE SOLIS RUIZ)

«Vosotros sois, y quiero que esto lo grabéis profundamente, los dirigentes sindicales. Sois líderes sindicales, pues vosotros sois hombres que tenéis que arrastrar a otros, que habéis de tener una pasión especial, una fe fuerte; no podéis ser hombres fríos, ni hombres escépticos.»

(JOSE SOLIS RUIZ)

«Vosotros, para los organismos del Estado, y concretamente para el Ministerio de Trabajo que desarrolla con acierto en esta época una labor tan brillante en el orden de nuestras preocupaciones sociales, debéis ser el mejor instrumento, el más eficaz apoyo para que su acción llegue a toda España y la más perfecta y exacta fuente de información para las determinaciones que deba adoptar en el desarrollo de su función. Hacedlo así, y con ello os hallaréis dignos de la gratitud de la Patria.»

(FERMIN SANZ ORRIO)

«Sed guías y consejeros de los demás para lograr que en España reine la verdadera justicia social, fundamento imprescindible de la era que soñamos de Unidad, Grandeza y Libertad.»

(FERMIN SANZ ORRIO)

«No es tiempo de regateos y cominerías, sino de entrar sinceramente por el ancho camino de la cordialidad social. A ella invito a todos los productores, pero muy especialmente a vosotros, que sois sus autorizados representantes.»

(FERMIN SANZ ORRIO)

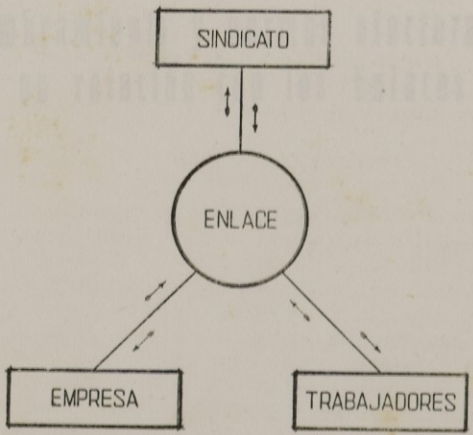
«Llevan los Enlaces Sindicales, en su propia denominación, la mayor ejecutoria de la nobleza del papel que están llamados a desempeñar. Son lazos, vínculos de la relación armoniosa de los distintos factores que juegan en la producción y de éstos con su Organismo Sindical. Son, pues, elementos indispensables en el mantenimiento de la paz social, y no, como algunos creen o fingen creer, delegados de la hostilidad sindical para la perturbación de la marcha del trabajo.»

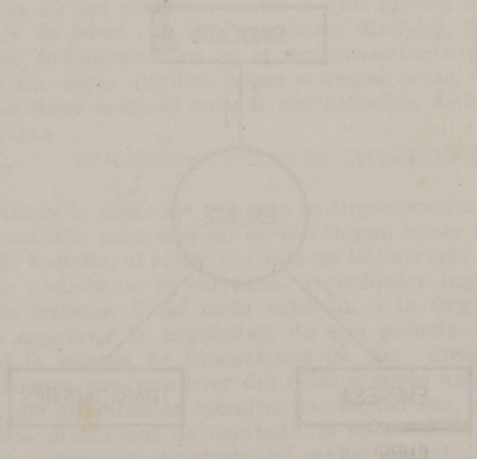
(FRANCISCO GOMEZ BALLESTEROS)

«Constituís la inmensa red que la Organización Sindical tiene extendida para que su acción llegue hasta el último rincón de España, al taller perdido en la barriada humilde, al cortijo aislado en la serranía, a cualquier lugar donde el pueblo trabaja. Y de nada valdrían a la Organización Sindical española la excelsitud de sus principios doctrinales, ni la pureza de intenciones de sus dirigentes, si no contásemos con vosotros; del mismo modo que de nada sirven a los gigantescos ejércitos modernos sus monstruosos medios mecánicos de combate, si no cuentan con una infantería esforzada, animada del mejor espíritu, que pise el terreno y se mantenga en él, dando ejemplo con sus virtudes de anbegación y sacrifiicio.»

(FRANCISCO GOMEZ BALLESTEROS)

EL ENLACE debe enlazar, unir; la misma palabra lo dice. Pero ¿a quién ha de unir? Por un lado, él es un obrero, compañero de los demás; por otro, es un productor de la Empresa; y, finalmente, su cargo es síndical. Luego estos tres serán los extremos que han de unir al cumplir su misión: Trabajadores, Sindicato y Empresa.





Nombramiento y normas electorales en relación con los Enlaces

Nombramiento y normas electorales en relación con los enlaces

COMO SE DESIGNAN LOS ENLACES SINDICALES

Teniendo en cuenta que una de las principales características del Enlace Sindical es el representar a sus compañeros de trabajo, lo lógico y natural es que sea designado por elección directa de aquellos en cuyo nombre y representación ha de actuar.

Pero hay algunas diferencias en las elecciones de los Enlaces Sindicales, según se refiere a Empresas de más o menos de 50 trabajadores.

I—EMPRESAS DE MÁS DE 50 TRABAJADORES

El procedimiento para la elección de los Enlaces Sindicales en estas Empresas, viene regulado en el Reglamento Electoral Sindical, cuyo texto refundido lleva fecha de 1 de junio de 1950, y del que extractamos a continuación sus principales disposiciones sobre la materia:

> Los Enlaces en las Empresas de más de 50 trabajadores tendrán el doble carácter de representantes de sus compañeros, es decir, de tales Enlaces, y el de Compromisarios para la elección posterior de Vocales de las respectivas Juntas Sociales.

La elección de los Enlaces será directa y se celebrará dentro de los Centros de Trabajo. Una vez elegidos, tienen la facultad de participar en la elección de Vocales de las Juntas Sociales en nombre de sus compañeros de trabajo que les eligieron, y como Compromisarios de los mismos, valorándose sus votos en relación directa con el censo numérico de trabajadores por el que resultaron elegidos.

(Artículos 64 y 65 del Reglamento.)

Es decir, que los productores elegidos por este sistema son, por una parte, Enlaces de sus compañeros con el Sindicato y la Empresa, y por otra, ostentan la representación de aquellos que les eligieron en la elección posterior para Vocales de las respectivas Juntas; pero esta representación alcanza no sólo a los votos positivos por los que fueron elegidos, sino a la totalidad del Censo de Empresas.

QUIENES TIENEN VOTO PARA ELEGIR ENLACES

Pueden elegir Enlaces Sindicales todos los trabajadores pertenecientes a las categorías de «personal especializado», «personal administrativo» y «personal no cualificado», pero siempre que reúnan las siguientes condiciones:

1.ª Ser español.

2.ª Tener dieciocho años cumplidos en la fecha de publicación de la convocatoria de las elecciones. (Es decir, la mayoría de edad laboral.)

3.ª Estar vinculados por contrato de trabajo a una unidad económica (empresa). Se eximirá de este requisito a los trabajadores circunstancialmente en paro y a los eventuales.

4.ª Figurar incluídos en el censo de la entidad donde deban ejercitar el sufragio.

(Artículos 66 y 47 del Reglamento.)

La claridad de todas estas circunstancias no precisa de explicación alguna, ya que para todo es comprensible que el

productor que emita su voto reúna una serie de circunstancias de capacidad civil y laboral y de encuadramiento en una Empresa para que su voto sea efectivo y consciente.

QUIENES PUEDEN SER ELEGIDOS ENLACES

Serán elegibles para Enlaces Sindicales por las respectivas categorías de personal especializado, administrativo y no cualificado, y por los Centros de Trabajo correspondientes, sin necesidad de ser previamente proclamados candidatos, quienes, llevando como mínimo seis meses de trabajo en la Empresa, reúnan las siguientes condiciones, que serán exigidas para ambos sexos.

1.ª Ser españoles.
2.ª Tener veintiún años cumplidos en la fecha de publicación de la convocatoria (mayoría de edad legal).
3.ª Saber leer y escribir.
4.ª Figurar en los libros de pago de haberes y salarios, o documentos que legalmente los sustituyan, en una unidad económica determinada (empresa).
5.ª Estar incluídos en la Sección segunda del Censo electoral (social) de la entidad sindical respectiva dentro del grupo y categoría profesional a que afecte la elección.
6.ª Reunir las debidas condiciones de aptitud legal, moralidad y aptitud profesional.

(Artículo 49 del Reglamento.)

FORMA DE VERIFICARSE LA ELECCION

Calendario electoral.

Las operaciones electorales no se realizan de manera caprichosa en las fechas que por necesidad o conveniencia acuerde cada Organismo, sino que todas ellas están previstas concretamente en un calendario electoral en el que el Mando

señala detalladamente los días, horas y lugares en que ha de procederse a la elecciones, según el grado de las mismas y los fines de su respectiva convocatoria; aunque suele fijarse una fecha única para cada operación electoral, el Reglamento previene:

> Que si por el excesivo número de trabajadores de un determinado centro de trabajo, así fuere preciso, la elección de Enlaces podrá celebrarse durante varios días sucesivos, con sujeción al calendario fijado por el Colegio electoral competente.
>
> *(Artículo 68 del Reglamento.)*

Constitución de las mesas electorales.

Es fundamental que quede reglamentariamente constituída la Mesa, con el fin de que en la elección quede asegurado un orden, una disciplina y un fiel cumplimiento de las disposiciones del Reglamento Electoral, condiciones necesarias para que las operaciones electorales sean una fiel expresión de la voluntal de los trabajadores, y aquellos que resulten elegidos lo sean con plenitud de derechos y sin traba de ninguna clase. La Constitución de dicha Mesa se somete a las siguientes normas:

> El día que se señale por la Junta Local se constituirán dentro de los centros de trabajo una o varias Mesas electorales presididas por el Jefe de la Empresa o personas en quien delegue y compuestas por tantos Vocales como sean las categorías profesionales que intervengan en la votación, los cuales serán precisamente los de mayor edad que hayan de actuar en las mismas. También será Vocal un Enlace Sindical designado preferentemente por orden de antigüedad en la Empresa. Podrá formar parte de la Mesa un miembro de la Junta Local de Elecciones y actuará de Secretario un administrativo, que por votación designarán de entre los del centro del trabajo, los demás miembros de la Mesa y, en su defecto, el Vocal más joven perteneciente a ella.
>
> *(Artículo 67 del Reglamento.)*

Normas para el acto de votación.

En el acto de la votación la comprobación de la identidad del elector se efectuará, en caso necesario, por el medio documental que la mayoría de la Mesa juzgue bastante, siendo admitido el votar una vez comprobado que el interesado figura en el «padrón de productores» que la Empresa debió remitir a su Entidad Sindical cuando fué confeccionado el Censo correspondiente, a cuyo efecto el empresario pondrá a disposición de la Mesa una copia de aquél.

Asimismo las Empresas proporcionarán a la Mesa una lista, que deberá ponerse de manifiesto con suficiente antelación, comprensiva de los electores que por no alcanzar seis meses de servicio en aquéllas no puedan ser designados Enlaces.

Si a pesar de ello resultase elegido un productor en estas condiciones, la Empresa podrá solicitar la nulidad de la elección, dentro de las veinticuatro horas siguientes y aportando las pruebas que estime oportunas. La Junta Local de Elecciones resolverá en los dos días siguientes.

(Artículo 69 del Reglamento.)

Cada elector votará solamente un nombre, elegido libremente de entre los trabajadores de su categoría y centro de trabajo.

La votación será secreta y por papeleta escrita o impresa, que llevará en su reverso la inicial de la categoría profesional que se elija; es decir, «E», «A» o «P», según se trate de especialistas, administrativos o no cualificados.

La papeleta se entregará doblada al Presidente de la Mesa, quien la entregará a un Vocal para que la deposite en la urna, al propio tiempo que anota el nombre del votante en la lista de electores, consignando la emisión del voto.

La elección se celebrará durante la jornada legal de trabajo.

Al final de cada sesión se levantará por duplicado el acta oportuna, que firmarán el Presidente y el Secretario, siendo el duplicado para la Empresa.

(Artículo 70 del Reglamento.)

Las actas y papeletas de todas las votaciones celebradas en el día serán entregadas en sobre cerrado, y durante el mismo, a la Mesa del Colegio Electoral por el Enlace que haya actuado de miembro de la respectiva Mesa del centro de trabajo. Cuando el centro de trabajo esté alejado del Co-

legio, o tenga difícil acceso a éste, el plazo de entrega se ampliará a veinticuatro horas.

El Enlace será provisto del correspondiente recibo que le expedirá el Colegio Electoral.

(Artículo 71 del Reglamento.)

Modo de realizarse el escrutinio.

El escrutino deberá efectuarse por la Mesa de los Colegios Electorales y estará concluído como máximo siete días después de la recepción de los documentos electorales de la totalidad de los centros de trabajo que pertenezcan a la Entidad Sindical en la localidad de que se trata. La fecha en que debe efectuarse el citado escrutinio se pondrá por el Colegio en conocimiento de la Mesa electoral correspondiente, a fin de que un representante de ésta pueda presenciar las operaciones que se realicen.

(Artículo 72 del Reglamento.)

Proclamación de los elegidos.

Concluídos los escrutinios por los Colegios Electorales serán proclamados Enlaces Sindicales las personas que en cada centro de trabajo y por cada categoría profesional hayan obtenido mayor número de sufragios, extendiéndose las oportunas credenciales, en las que se harán constar el nombre de la Emprera, el centro de trabajo, las circunstancias personales del Enlace, su categoría profesional y el número de electores de la categoría que represente en el centro de trabajo que le eligió.

Las credenciales de los Enlaces Sindicales serán entregadas por el conducto que se establezca, debiendo firmarse el correspondiente recibo de ellas.

(Artículo 73 del Reglamento.)

II.—Empresas que ocupan menos de 50 trabajadores

Todas las normas de procedimiento que establece el antes citado Reglamento Electoral Sindical para la elección de los Enlaces Sindicales en Empresas de más de 50 trabajadores, son aplicables a lo que se realice en Empresas cuyos

trabajadores no lleguen a aquel número, excepto en lo que a continuación se expresa:

En las Empresas que ocupen más de 25 trabajadores y menos de 50, se elegirá un Enlace Sindical conjuntamente por el personal administrativo y el especializado y otro por el personal no cualificado.

En las Empresas que ocupen más de cinco trabajadores y menos de 25, se elegirá un solo Enlace Sindical por todas las categorías profesionales.

En las Empresas que ocupen menos de cinco trabajadores no se elige ningún Enlace Sindical.

ORGANO ENCARGADO DE CONTROL EN LAS ELECCIONES DE ENLACES Y DE RESOLUCION DE LAS DUDAS QUE SE PLANTEEN EN LAS MISMAS

Para cuidar de que las elecciones de Enlace y la proclamación de los resultados se lleven a efecto de manera cronológica, de acuerdo con lo previsto en el Reglamento Electoral, el Organismo adecuado será la Junta Local de Elecciones, que asimismo será competente para la adopción de cuantas medidas sean precisas para el desarrollo de las elecciones, así como para resolver cuantas dudas y reclamaciones pudieran suscitarse con ocasión de estas elecciones de Enlaces.

Consignas y normas de actuación para los Enlaces Sindicales

Consignas y normas de actuación para los Enlaces Sindicales

REGLAS DE CONDUCTA PARA EL ENLACE

Primera. El Enlace es un mandatario de sus compañeros, es decir, se debe a ellos por haber depositado en él su confianza y haberle elegido para que les represente.

Su cargo no consiste en mandar, sino en influir en los demás, teniendo ascendiente sobre ellos con la capacitación y preparación que está obligado a adquirir a través de la Organización Sindical.

Segunda. El criterio del Enlace deberá ser siempre el superior, el más autorizado, el que se imponga en definitiva, como si fuera una orden, pero sin serlo nunca. Para ello cuenta con su prestigio y con los medios que el Sindicato le brinda.

Tercera. El Enlace logrará esta influencia con el buen ejemplo, necesario para que sus compañeros no pierdan nunca la confianza que en él han puesto.

Cuarta. Por tanto, el Enlace deberá evitar la falta de laboriosidad y la ausencia o abandono de su puesto de trabajo por pretexto del cargo, como hablar con los demás o con los directores de la Empresa. Deberá abstenerse de toda intriga o maquinación egoísta para conseguir privilegios o

ascensos, porque esto daría lugar a que sus compañeros se sintieran traicionados y perdiesen su confianza en él.

Quinta. El Enlace debe tener una buena conceptuación personal social. En cuanto a la primera de estas condiciones se le exige absoluta sinceridad; es decir, no mentirá, no calumniará, no prometerá cosas en vano, etc., y además, buena fe en todos sus actos.

En cuanto a la segunda condición, debe observar sobriedad, llevando una vida ordenada y decente, pues en otro caso perdería prestigio ante sus compañeros, a quienes podría dar impresión de que es un negocio el ser Enlace.

Pero, sobre todo, ha de ser leal con los trabajadores que representa, con el Sindicato y con la Empresa. Esta triple lealtad es perfectamente compatible con su cargo si el Enlace es activo y prudente.

Para ser activo es necesario que se preocupe por la forma concreta de realizar su función, informándose de todo lo que interesa a sus compañeros para comunicarlo a éstos o al Sindicato, haciendo las gestiones que sean necesarias el mismo día que se le encomienden, presentando iniciativas, etcétera, etc. Y esta actividad debe ir siempre acompañada de la prudencia, que se deriva del sentido de responsabilidad de sus actos, en relación con los perjuicios que puede ocasionar a la Patria, al Sindicato y a la propia Empresa.

MISION DEL ENLACE EN LAS RELACIONES DE LOS PRODUCTORES CON EL SINDICATO Y LA EMPRESA

Asuntos individuales del productor con el Sindicato

1. Ante una petición de cualquier compañero, el Enlace le orientará. Si tiene duda, consultará previamente al Sindicato, debiendo distinguir si la petición es fundada o arbi-

traria, a efectos solamente de encauzarla, no resolverla, ni de zanjar por su cuenta la pretensión del trabajador. Obrando de esta forma se evitará el dar una respuesta equivocada, ya que la Dependencia Sindical correspondiente a sus compañeros de mayor representación en el Sindicato son los únicos competentes para resolver y enjuiciar el problema de su camarada.

2. El Enlace, por tanto, facilitará el camino del Sindicato a su compañero, le preparará la visita, enterándose del Departamento a que debe dirigirse; pero cuando llegue el momento de formular la consulta o dar solución a la pretensión, será el interesado quien acuda al Sindicato a exponer su petición y a recoger la respuesta o instrucciones.

De esta manera se producirá la aproximación del trabajador al Sindicato, verá la asistencia que se le presta y además el Enlace se evitará el posible reproche de que su actuación no fué eficaz.

3. Después de la intervención del Sindicato, el Enlace ayudará a su compañero con arreglo al acuerdo o consejo sindical, pues esta asistencia es un acto más de compañerismo a que está obligado por razón de su cargo.

Asuntos colectivos de los productores con el Sindicato

1. Apoyará a sus compañeros, siempre y cuando la actitud que adopten sea constructiva y de buena fe, pero deberá tomar siempre la iniciativa poniéndose al frente del grupo y realizando las gestiones que sean precisas, asistido en aquellos asuntos cuya gravedad y extensión lo requieran de una representación reducida o poco numerosa de los trabajadores de su Empresa, fuera de las horas de trabajo.

2. En los asuntos colectivos, por ser todos los trabajadores de la Empresa, o casi todos, los afectados, el Enlace es

un interesado más en la cuestión; pero como ostenta una categoría sobre los demás, que le da su propio cargo, teniendo que presidir la comisión y acudir con ellos al Sindicato.

Le corresponde a él preparar la entrevista y auxiliar a sus representados en el cumplimiento de los acuerdos o consejos sindicales, acatando las decisiones que el grupo acuerde, a excepción de aquellos casos en que la actuación de sus compañeros fuese insensata, imposible o mal intencionada.

3. El Enlace debe tener en cuenta que su cargo es de responsabilidad y que el compañerismo no le obliga a rebasar los límites de la prudencia y la disciplina.

Asuntos individuales del trabajador con la Empresa

1. Cuando se trata de peticiones o reclamaciones de un trabajador a la Empresa, el Enlace no debe olvidar que en aquellos momentos representa al Sindicato, y por ello preparará la gestión cerca de la Empresa y la realizará en unión de su compañero, procurando no intervenir más que para facilitar y dar su imparcial opinión.

2. Fracasada la cuestión amistosa con la Empresa, quedará abierto el camino del Sindicato, y entonces estaremos en el mismo caso expuesto al tratar sobre las asuntos individuales del mismo productor con el Sindicato.

3. El compañerismo y la lealtad con la Empresa le obligan al Enlace a presentarse, ante la dirección de la misma, en unión del trabajador, y a realizar así la cuestión pacífica o amistosa.

De esta manera cooperará a la aproximación de la Empresa y el productor al Sindicato, si su intervención es sensata y prudente.

Asuntos colectivos de los trabajadores con la Empresa

1. Deberá intentar la solución del caso de acuerdo con el empresario.

2. Las gestiones no las realizará solo, sino asistido de una representación reducida de sus compañeros.

Fracasada la gestión, se siguen las mismas consecuencias señaladas anteriormente, quedando abierto el camino del Sindicato y acudiendo a él de la forma expuesta al hablar de los asuntos colectivos de los productores con el Sindicato.

MISION DEL ENLACE EN LAS RELACIONES DEL SINDICATO CON LOS PRODUCTORES Y LA EMPRESA

Asuntos del Sindicato con los productores

1. Cuando el Sindicato confíe al Enlace determinada misión a realizar cerca de sus compañeros, éste informará lealmente al Mando Sindical correspondiente acerca de la favorable acogida o de la repulsa que el cumplimiento de tal misión pudiera encontrar en el Centro de Trabajo.

2. El Enlace está obligado a utilizar siempre su influencia y persuasión cerca de sus compañeros de trabajo para que las consignas sindicales se cumplan, evitando a este particular toda situación de violencia.

Asuntos del Sindicato con la Empresa

1. El Enlace aquí no debe intervenir para nada mientras no afecten dichos asuntos a cuestiones sociales o asistenciales de los trabajadores que representa.

2. De las peticiones, órdenes e indicaciones que el Sindicato formule a la Empresa se le dará conocimiento al En-

lace por deferencia al cargo que ostenta y siempre que su Jefe Sindical lo considere conveniente.

De esta información deberá dar cuenta a sus compañeros en los casos en que lo estime procedente y con la debida discreción.

MISION DEL ENLACE EN LAS RELACIONES DE LA EMPRESA CON LOS PRODUCTORES Y EL SINDICATO

1. El Enlace sólo intervendrá cuando la Empresa reclame su intervención, nunca por iniciativa propia.

2. Llamado por la Empresa, se enterará de lo que ésta se proponga pedir o comunicar al Sindicato, presentándole la debida información y aconsejándole respetuosamente y con buena fe.

3. El Enlace deberá comunicar la solución dada por el empresario, aunque sea opuesta, a su parecer, al Sindicato, en su caso, o a sus compañeros, expresándoles asimismo cuál fué su opinión personal expuesta ante el Jefe de la Empresa y los términos en que lo hizo. Con ello terminará su cometido.

4. Una vez cumplida la anterior misión, será el Sindicato el que decida o sus compañeros los que adopten una u otra posición.

5. Consecuencia de las reglas anteriores es la lealtad que el Enlace debe guardar a la Empresa, el compañerismo y su preocupación por aproximar la Empresa al Sindicato y a los productores.

Garantías otorgadas a los Enlaces Sindicales en la Legislación vigente

Garantías otorgadas a los Enlaces Sindicales en la Legislación vigente

GARANTIAS EN CUANTO A LA PRESTACION DEL TRABAJO

En caso de que el Enlace se considere injustamente postergado en su Empresa, o se incumplan para con él los preceptos o normas de las Leyes de Trabajo, deberá acudir ante la Delegación Provincial de Trabajo de su jurisdicción por medio y previo informe de su Sindicato, a fin de que por aquel Organismo se resuelva sobre la reclamación planteada y se impongan las sanciones a que pudiera haber lugar.

(Orden de 21 de enero de 1944.)

Puede darse el caso de que el Enlace, cuya actuación está sujeta a continuos roces con su Empresa, haya de sufrir, como consecuencia de los mismos, postergaciones e injusticias de carácter ilegal.

Evidentemente el puesto de Enlace obliga a presentar por aquel que lo ostente una actitud laboriosa, moral y digna, y precisamente por ello ha de necesitar una protección especial que le permita desempeñarla sin ninguna clase de trabas ni obstáculos.

A este fin tiende el precepto que queda señalado, para cumplir el cual todo Enlace que crea preciso formular alguna reclamación contra una posición injusta de su Empresa deberá acudir a la Sección Social de su Sindicato, exponiendo el asunto, y en caso de que su reclamación se estime justa por dicho Organismo, éste redactará por escrito la petición, a la que acompañará su informe.

La opción a que se refiere el párrafo tercero del art. 81 del Decreto de 26 de enero de 1944, que aprobó el texto re-

fundido de la Ley del Contrato de Trabajo, se entenderá siempre a favor del trabajador que ostente el cargo de Enlace Sindical o cualquier otro de dirección o gobierno en los Sindicatos y Entidades Sindicales menores y que fueren despedidos sin causa justificada.

(Decretos de 5 de julio de 1945 y 7 de diciembre del mismo año.)

El artículo 81 de la Ley de Contrato de Trabajo a que el precepto anterior se refiere, dice que si el productor es despedido sin causa justificada podrá optarse, por su parte, entre que se le readmita en igual puesto e idénticas condiciones que venía desempeñando o se le indemnice con una suma que fijará el Magistrado de Trabajo.

Este artículo dice a continuación que la opción de referencia corresponderá al Empresario cuando se trate de Empresa de menos de 50 operarios fijos, y al trabajador, cuando exceda de este número.

Con arreglo a los Decretos citados, y como una garantía del Enlace en su actuación, lo que se quiere decir es que tratándose de un despido injusto contra un Enlace Sindical, éste tendrá posibilidad de elegir entre la readmisión o la indemnización en metálico, cualquiera que sea el número de productores de la Empresa.

GARANTIAS EN CUANTO A LA IMPOSICION DE SANCIONES

Cuando un trabajador que ostente cargo sindical deba ser trasladado o sometido a corrección disciplinaria o despido como consecuencia de faltas leves, graves o muy graves, siempre que las Empresas se hallen libremente facultadas para hacerlo y aunque en sus Reglamentos anteriores así se reconozca a su favor; será preceptiva la previa instrucción de expediente en el plazo máximo de un mes, en el que se oirá inexcusablemente al interesado, al cual deberán admitirse cuantas pruebas y descargos proponga, cerrándose el expediente con la propuesta de sanción formulada por la Empresa y remitiéndose lo actuado al Delegado Sindical Provincial para informe y trámite a la Magistratura del Trabajo, en plazo no superior a cinco días, con objeto de que por ésta, y previa audiencia del interesado, que podrá apor-

tar las pruebas que a su derecho convenga, se resuelva por auto dentro de los diez días siguientes.

(Orden de 21 de enero de 1944 y Orden de 22 de octubre de 1948.)

Esta norma es, seguramente, una de las que tienen más efectividad en la práctica y suponen una interesante garantía para el Enlace en el desarrollo de su función, toda vez que se evita con ella que la Empresa, mediante un expediente en el que es juez y parte, pueda prescindir del Enlace cancelando su relación laboral.

El precepto de índole legal citado ha de ser desarrollado dentro de la Organización Sindical con arreglo a las siguientes normas:

Recibido que sea en la C. N. S. el expediente intruído por una Empresa a un productor que ostente cargo sindical, el Delegado Provincial lo cursará inmediatamente al Sindicato en que está encuadrada la actividad de que se trate.

La Sección Social de dicho Organismo procederá a citar inmediatamente al expedientado, a quien se oirá sobre los hechos objeto del expediente y sobre la tramitación del mismo. Previa citación, en el término de cuarenta y ocho horas se procederá a examinar a los testigos que hayan depuesto en las actuaciones, a fin de que ratifiquen o modifiquen sus declaraciones, pudiendo requerirse también la presencia de aquellas otras personas que sin haber intervenido en el expediente tengan conocimiento de los hechos o relación con los mismos. La intervención de estos testigos podrá producirse a instancias del expedientado o de la propia Sección Social.

A la vista de los datos recogidos en las anteriores actuaciones y del expediente original, la Sección Social, dentro de las veinticuatro horas siguientes, formulará un informe, que elevará, con toda la documentación, al Delegado Sindical Provincial para su firma, si procede, y, en su caso, elevación a la Magistratura antes del transcurso de los cinco días señalados en la disposición citada.

GARANTIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE SU DEBER SINDICAL

Tendrán la consideración de ausencias al trabajo por cumplimiento del deber inexcusable de carácter público a efectos del artículo 67 de la Ley de Contrato de Trabajo las motivadas por razón de los cargos electivos de carácter sindical, siempre que se trate de reuniones preceptivas o reglamentariamente convocadas por los Jefes de las Unidades Sindicales en las que los trabajadores las desempeñan.

Si la ausencia del trabajo se prolongara por más de dos jornadas consecutivas o se repitieran más de cinco días al mes, el trabajador perderá su derecho a exigir el salario o la diferencia entre aquél y las indemnizaciones que perciba por el desempeño del cargo sindical.

La Dirección General de Trabajo, a propuesta de la Delegación Nacional de Sindicatos, podrá excluir de las limitaciones contenidas en el apartado anterior, a los trabajadores que hayan de asistir a Congresos o reuniones convocadas por la Organización Sindical, autorizando en tales casos el percibo de los salarios, sea el que fuere el tiempo de ausencia al trabajo.

(Orden de 12 de noviembre de 1945.)

El mencionado art. 67 de la Ley de Contrato de Trabajo determina que el trabajador, avisando con la posible anticipación, podrá faltar al trabajo con derecho a percibir el salario, entre otros casos, "por el tiempo indispensable en el caso de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público".

Es decir, que la finalidad perseguida por el precepto primeramente citado no es otra que el explicar y concretar qué ha de entenderse por deber de carácter público y otorgar una aplicación lógica de dicha norma de la Ley a los cargos electivos sindicales, como más caracterizados en este orden de cosas.

Ahora bien, hay que advertir, y en ello debe tener buen cuidado el Enlace, que esta prerrogativa que le concede la Ley no debe ser nunca caprichosamente utilizada ni a su sombra cometer abusos que perjudiquen al trabajo, cuya práctica es la primera obligación del Enlace, y por tanto que únicamente en caso de citaciones reglamentarias, que deberá ostentar documentalmente ante su Empresa, podrá utilizarla.

GARANTIAS ESPECIALES PARA LOS ENLACES FEMENINOS

La opción a que se refiere el párrafo tercero del art. 81 del Decreto de 26 de enero de 1944, que aprobó el texto de la Ley de Contrato de Trabajo, se entenderá siempre a favor de la trabajadora que ostente el cargo de Enlace de la Sección Femenina de F. E. T. y de las J. O. N. S. que fuera despedida sin causa justificada.
(Decreto de 25 de abril de 1947.)

Este precepto, que literalmente está copiado del que queda aludido para los trabajadores masculinos, no tiene más finalidad que dejar bien sentado que la garantía que fué concedida en general no debe ser excluída en perjuicio de la mujer trabajadora. Por ello nos basta aquí ratificar lo que dijimos al comentar los Decretos de 5 de julio y 7 de diciembre de 1945.

Se reconoce oficialmente a los Enlaces de la Sección Femenina el carácter de colaboradores de las Delegaciones Provinciales de Trabajo para la más adecuada realización de sus funciones de orden formativo social y de divulgación de las disposiciones de carácter laboral y de previsión ecrca de las mujeres trabajadoras.
(Orden de 9 de agosto de 1948.)

Es preciso resaltar, a la vista de este precepto, la circunstancia de que a los Enlaces femeninos se les ha otorgado por el legislador una importancia muy destacada sobre sus similares masculinos, a quienes no les ha sido reconocido un carácter tan importante y de la trascendencia del que disfrutan aquéllos.

La razón de ello es, seguramente, la de lograr que sea una realidad en los Centros de Trabajo, y en cuanto a las mujeres en ellos empleadas, la magnífica labor que la Sección Femenina realiza y pretende realizar cerca de la mujer trabajadora de nuestra Patria.

Por otro lado, la mujer, en cuanto a lo social se refiere, por sus especiales características físicas y morales ha precisado siempre de una especial protección y de unas garantías excepcionales, de las que es una muestra más el precepto que comentamos.

GARANTIAS ESPECIALES PARA LOS ENLACES DE LA CONSTRUCCION

El Contrato de Trabajo del personal fijo de obra cesará sin derecho a indemnización cuando terminen los trabajos de su especialidad en la obra en que viniera prestando sus servicios, debiendo comunicar la Empresa el cese con aviso previo de la semana. Estos ceses, así como las suspensiones de que trata la resolución de 23 de julio de 1948 comenzarán siempre por los más modernos de la Empresa, dentro de cada oficio o especialidad y categoría, exceptuándose de esta norma los trabajadores fijos de obra que tengan el cargo de Enlace Sindical, los cuales cesarán en la obra los últimos, dentro de su oficio y categoría, cualquiera que sea su antigüedad en la Empresa.

(Orden de 7 de mayo de 1949.)

Las necesidades de dictar esta disposición con especial referencia a la Industria de la Construcción y Obras Públicas no es otra que las características privativas que dicha actividad presenta, sobre todo en cuanto a la mayor movilidad a que están sometidos sus productores. Como esta movilidad ha de repercutir, como es lógico, en los Enlaces, el legislador ha tenido que dictar una norma especial, que asegura en lo posible una mayor permanencia de éstos en las Empresas.

El Reglamento de Trabajo para la Construcción establece diversas categorías del personal en cuanto a su permanencia, siendo una de ellas la de "fijo de obras", que será aquel que alcance en sus relaciones con la Empresa un mínimo de seis meses. Este personal puede ser despedido en cualquier momento con tal de satisfacerle una semana de indemnización y preavisarle previamente con otra semana, o en el momento en que termine la obra en la que venía prestando sus servicios. Pues bien; las Empresas, cuando la actitud del Enlace no les pareciese conforme, podían muy bien, con el pago de dos semanas, prescindir de él, circunstancia que se pretende evitar con la norma citada, y según la cual los Enlaces con la categoría de fijos de obra han de cesar los últimos, dentro de su oficio y categoría, cuando el despido se produzca por terminación de la obra.

Extinción del mandato y cese de los Enlaces Sindicales

Extinción del mandato y cese de los Enlaces Sindicales

Los Enlaces Sindicales, que son designados, según hemos visto, por elección directa de sus compañeros de trabajo, asumen la representación de éstos con toda la fuerza que les da el modo como fueron nombrados, pudiendo desenvolverse en el ejercicio de su cargo con la mayor independencia, sin que puedan ser removidos del mismo por las causas justificadísimas que se señalan en el Reglamento Electoral Sindical y en el Reglamento para la desposesión de los cargos sindicales electivos.

Esta independencia a que nos referimos ha sido reconocida asimismo por los Organismos estatales, y buena prueba de ello son las disposiciones que para garantía y defensa del Enlace han quedado expuestas en el apartado anterior.

En definitiva, las causas por las que puede terminar el mandato el Enlace son de dos clases: la extinción del mismo, causa que pudiéramos llamar normal, y el cese, impuesto como sanción.

CAUSAS DE EXTINCION

Están reguladas por el capítulo segundo del título primero del vigente Reglamento Electoral Sindical, y concretamente en su artículo segundo, y son las siguientes:

1.° Por el transcurso de tres años, salvo autorizada disposición en contrario.

El transcurso del tiempo es la causa normal por la que se extinguen los mandatos electorales, los cuales por su propia naturaleza no pueden tener carácter vitalicio, ya que es lógico que pasado un determinado plazo de tiempo el cuerpo electoral viene a juzgar la conducta observada por su representante, para pronunciarse por su reelección cuando haya sido digno de su confianza o por el nombramiento de otro titular cuando se estime oportuno.

2.° Por elección o designación para otro cargo, cuyo desempeño resulte moral, legal o prácticamente incompatible con el de Enlace.

Con este precepto se quiere evitar que el Enlace, al ser nombrado para otro cargo, desatienda o incumpla los deberes que le impone la honrosa representación de sus camaradas de trabajo.

3.° Por incapacidad moral o física comprobada en debida forma.

4.° Por dejar de pertenecer activamente a la profesión, industria u oficio que represente.

La condición de trabajador activo es esencialísima para ser Enlace; es inadmisible la existencia de trabajadores fingidos, que pudiéramos llamar "honorarios", que hagan del ejercicio del mandato electoral una profesión. Los Enlaces han de ser productores en igualdad de condiciones que sus compañeros, para que dignamente puedan ostentar su representación. No se puede ser Enlace sin ser trabajador ni dejar de ser trabajador al ser designado Enlace.

5.° Por pérdida de cualquiera de las condiciones de elegibilidad reglamentariamente exigibles.

Es decir, de aquellas condiciones que se determinaban como fundamentales para poder ser elegido Enlace y que

han quedado expuestas. Es lógico que si estas condiciones se pierden se pierda también la aptitud para ostentar este cargo.

Modo de acordarse la extinción

Salvo el caso general del transcurso de los tres años y la consecuente convocatoria de nuevas elecciones, en los demás supuestos la extinción del mandato debe ser acordada por la Junta Nacional de Elecciones, previa petición y justificación por el Delegado Provincial de Sindicatos correspondiente.

CESE POR SANCION

Es esta una causa excepcional de separación del cargo de Enlace, y que está muy justificada. Si por el carácter de la representación que ostenta, el Enlace obtiene una serie de garantías y disfruta de gran independencia en su actuación, es justa la contrapartida de que el Enlace deba ser fiel a esa representación, y que cuando desmerezca de ella o se haga indigno de la misma, defraudando la confianza que en él pusieron sus compañeros, o la subordinación y respeto que debe al Sindicato, pueda ser desposeído de su cargo.

Todo ello justifica el que el artículo 11 del Reglamento Electoral Sindical determine que el mandato del Enlace pueda extinguirse: "En virtud de sanción impuesta por falta probada en expediente mandado instruir, sustanciado y resuelto reglamentariamente."

Entra entonces en juego un nuevo Reglamento que lleva fecha 2 de febrero de 1948 y que se denomina REGLAMENTO PARA LA DESPOSESION DE LOS CARGOS SINDICALES EFECTIVOS. Esta norma señala, en su artículo primero, el repertorio de faltas que, en caso de ser cometidas

por los Enlaces, motivan la desposesión de su cargo, y que son las siguientes:

1.° Los actos u omisiones constitutivos de delito.

2.° Las faltas de probidad en el desarrollo de las funciones propias de su cargo, aunque no constituyan delito, y muy especialmente la utilización del cargo ostentado para obtener o proporcionar dolosamente lucro indebido.

3.° La frecuencia en la comisión de faltas injustificadas de asistencia a los actos de ejercicio del cargo, si ésta supone abandono de la misión del titular, o, cuando menos, negligencia grave en el cumplimiento de los deberes inherentes al mismo.

4.° Las faltas graves al respeto que se debe a las instituciones del Estado y a las personas investidas de relevante autoridad o elevada Jerarquía.

5.° Los malos tratos de palabra u obra a quienes ejerzan cargos representativos o de otra naturaleza en la Organización Sindical, cuando tales hechos se produzcan en ocasión o como consecuencia del ejercicio del puesto desempeñado.

6.° La deslealtad probada a los principios que informan la Organización Sindical.

7.° La usurpación de funciones atribuídas legalmente a organismos o Jerarquías sindicales distintas, aunque sea cometida sin ánimo de ejercer personalmente las funciones usurpadas.

8.° La infracción dolosa de las Ordenanzas Sindicales reguladoras del funcionamiento de la Entidad Sindical a que se pertenezca o de aquellas otras que establezcan las prerrogativas de los cargos de la Organización.

9.° El incumplimiento voluntario en materia grave de las órdenes válidas que emanen de los Organismos o Jerarquías superiores.

10. La confabulación con otros cargos sindicales o personas ajenas a la Organización para perturbar, impedir o desvirtuar las funciones sindicales de toda clase.

TRAMITACION DEL EXPEDIENTE

En los párrafos anteriores han quedado expuestos los motivos por los que el Enlace Sindical puede ser desposeído de su cargo cuando cometa una determinada falta o presente una conducta indigna o antirreglamentaria; ahora bien, la apreciación de esta conducta o de la comisión de

esta falta no puede ser un acto subjetivo de una jerarquía determinada, sino que ha de estar sancionado por un detenido expediente, en cuya tramitación aparezcan probados los hechos motivo de la desposesión.

Este expediente, abierto por el Mando sindical adecuado, está sometido a unas normas y reglas detalladas, que se especifican concretamente en el mencionado Reglamento de 2 de febrero de 1948, y que por ser extensas y no hacer al caso omitimos exponer.

No obstante, lo que sí precisa aclaración es que, en cuanto a los Enlaces, corresponde ordenar la apertura de los expedientes a los Delegados locales de Sindicatos, y en su defecto, a los comarcales respectivos.

La facultad de resolver estos expedientes relativos a Enlaces está atribuida a los Delegados Provinciales de Sindicatos.

MODO DE PROVEERSE LAS VACANTES

Las vacantes producidas por el modo general del transcurso del tiempo se cubrirán, naturalmente, en las nuevas elecciones convocadas por el Mando.

Las que tengan lugar por cualquiera de las otras causas que quedan señaladas se cubrirán mediante elección parcial, que ha de celebrarse por trámites análogos a los de las elecciones generales, si bien provisionalmente, y mientras no se lleve a cabo esta elección parcial, la vacante producida podrá ser ocupada por el elegible que, según el escrutinio de las elecciones respectivas, siga en número de votos al que hubiere de cesar.

PARLAMENT DE CATALUNYA
Biblioteca
Reg. 4339 (CF)
Sig.
Fullets DF 1524

ARTES GRÁFICAS IBARRA, S. A.—CÁCERES, 15, MADRID